

Regards sur la société canadienne

Mettre le pied dans la porte : un regard sur les postes vacants de premier échelon au Canada

par Marie Drolet

Date de diffusion : le 6 décembre 2017



Statistique
Canada

Statistics
Canada

Canada

Comment obtenir d'autres renseignements

Pour toute demande de renseignements au sujet de ce produit ou sur l'ensemble des données et des services de Statistique Canada, visiter notre site Web à www.statcan.gc.ca.

Vous pouvez également communiquer avec nous par :

Courriel à STATCAN.infostats-infostats.STATCAN@canada.ca

Téléphone entre 8 h 30 et 16 h 30 du lundi au vendredi aux numéros suivants :

- | | |
|---|----------------|
| • Service de renseignements statistiques | 1-800-263-1136 |
| • Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants | 1-800-363-7629 |
| • Télécopieur | 1-514-283-9350 |

Programme des services de dépôt

- | | |
|-----------------------------|----------------|
| • Service de renseignements | 1-800-635-7943 |
| • Télécopieur | 1-800-565-7757 |

Normes de service à la clientèle

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle que les employés observent. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer avec Statistique Canada au numéro sans frais 1-800-263-1136. Les normes de service sont aussi publiées sur le site www.statcan.gc.ca sous « Contactez-nous » > « Normes de service à la clientèle ».

Note de reconnaissance

Le succès du système statistique du Canada repose sur un partenariat bien établi entre Statistique Canada et la population du Canada, les entreprises, les administrations et les autres organismes. Sans cette collaboration et cette bonne volonté, il serait impossible de produire des statistiques exactes et actuelles.

Publication autorisée par le ministre responsable de Statistique Canada

© Ministre de l'Industrie, 2017

Tous droits réservés. L'utilisation de la présente publication est assujettie aux modalités de l'[entente de licence ouverte](#) de Statistique Canada.

Une [version HTML](#) est aussi disponible.

This publication is also available in English.

Mettre le pied dans la porte : un regard sur les postes vacants de premier échelon au Canada

par Marie Drolet

Aperçu de l'étude

Dans la présente étude, on utilise les données de l'Enquête sur les postes vacants et les salaires (EPVS) de 2016 afin d'examiner les postes vacants de premier échelon (postes vacants qui n'exigent aucune expérience professionnelle) du point de vue de l'employeur. L'EPVS fournit des réponses aux questions suivantes : Combien de postes vacants de premier échelon sont disponibles? Quelles sont leurs caractéristiques? Quelles professions comprennent des postes de premier échelon? Certains groupes de scolarité en comprennent-ils plus que d'autres?

- En 2016, moins de la moitié (48 %) des postes vacants au Canada n'exigeaient aucune expérience professionnelle préalable. Une proportion de 32 % exigeait deux années d'expérience ou moins, et 20 % exigeaient plus de deux années d'expérience.
- Pour près de la moitié des postes vacants de premier échelon, aucune scolarité n'était requise. Un diplôme collégial ou un diplôme universitaire était requis pour 1 de ces postes vacants sur 5.
- Les employeurs qui cherchent à pourvoir des postes de premier échelon sont plus susceptibles d'offrir du travail à temps partiel (moins de 30 heures par semaine) et un emploi temporaire (emploi ayant une date de fin prédéterminée).
- Les proportions les plus élevées de postes vacants de premier échelon ont été enregistrées dans les professions des domaines des ressources naturelles, de l'agriculture et de la production connexe (73 %); de la vente et des services (63 %); de la fabrication et des services d'utilité publique (60 %) et de la santé (58 %). Les proportions les plus faibles ont été observées dans les professions des domaines des sciences naturelles et appliquées (21 %) et de la gestion (17 %).
- Parmi les postes vacants n'exigeant pas d'études formelles ou exigeant une formation en cours d'emploi, environ 8 sur 10 étaient des postes de premier échelon, comparativement à 1 poste vacant sur 3 qui nécessitait un diplôme universitaire.

Introduction

La plupart des personnes commencent leur carrière en occupant un poste de premier échelon, lequel n'exige essentiellement aucune expérience professionnelle antérieure. L'accès aux postes vacants de premier échelon n'est pas réservé aux personnes sans expérience de travail antérieure, comme les nouveaux venus sur le marché du travail ou les diplômés récents; ces postes sont également ouverts aux personnes qui reviennent sur le marché du travail ou à celles qui souhaitent changer

de carrière. Ils permettent aux travailleurs d'acquérir les compétences et l'expérience nécessaires en vue d'occuper de meilleurs emplois.

L'évolution de la conjoncture économique, y compris la transition vers la mondialisation des marchés et l'accent mis sur l'innovation et la technologie, a modifié la façon dont les Canadiens intègrent le marché du travail. Certains Canadiens ont réagi en atteignant un niveau de scolarité supérieur : la proportion de

Mettre le pied dans la porte : un regard sur les postes vacants de premier échelon au Canada

travailleurs canadiens de 25 à 44 ans titulaires d'un diplôme universitaire a augmenté pour passer de 18 % en 1990 à 38 % en 2016¹.

Pour d'autres Canadiens, un programme coopératif facilite la transition des études au marché du travail et offre la possibilité d'acquérir des compétences monnayables : la proportion de diplômés collégiaux ayant participé à un programme coopératif a augmenté, passant de 7 % en 1986 à 22 % en 2010². En réponse à une demande accrue d'ouvriers de métiers qualifiés, d'autres personnes ont opté pour des programmes d'apprentissage qui fournissent une formation en cours d'emploi : les inscriptions aux programmes d'apprentissage ont augmenté de 15 %, passant de 390 000 en 2008 à 451 000 en 2015³.

Il est important de comprendre si les compétences recherchées par les employeurs diffèrent de celles qui sont disponibles sur le marché du travail. Des travaux précédents font état de possibles difficultés qu'on les employeurs canadiens à recruter des travailleurs qualifiés⁴. Les employeurs cherchent à recruter des employés qui peuvent s'adapter aux conditions changeantes du milieu de travail et de l'industrie, et ceux qui démontrent de solides « aptitudes en relations humaines » comme des compétences en collaboration, en communication, en connaissances fonctionnelles et en résolution de problèmes⁵.

L'Enquête sur les postes vacants et les salaires (EPVS), qui permet de recueillir de l'information détaillée sur les postes vacants selon la profession, offre une occasion unique d'étudier la question des postes de premier échelon du point de vue

de l'employeur. Plus précisément, dans le présent article, on tente de répondre à plusieurs questions importantes : Parmi tous les postes vacants annoncés, combien sont des postes de premier échelon? Quelles sont les caractéristiques de ces emplois (p. ex. profession, exigences en matière de scolarité et heures de travail)? En quoi les salaires offerts pour les postes de premier échelon diffèrent-ils selon la profession et le groupe de compétence?

Qu'est-ce qu'un poste vacant de premier échelon?

Les renseignements sur les postes vacants sont recueillis au premier jour du mois et fournissent un instantané du nombre de postes vacants pendant le mois. Un poste est considéré comme étant vacant si un poste précis existe, s'il y a du travail à accomplir au cours du mois et si l'employeur recrute activement à l'extérieur de l'entreprise. Aux fins du présent article, un poste de premier échelon est un poste pour lequel l'employeur ne recherche pas de niveau minimal d'expérience professionnelle pour doter le poste vacant. En d'autres mots, l'expérience de travail antérieure n'est pas une condition d'emploi préalable. Selon cette définition, les postes vacants de premier échelon seraient ouverts aux personnes comme les nouveaux venus sur le marché du travail, les diplômés récents, les personnes qui reviennent sur le marché du travail, ainsi qu'à celles qui souhaitent changer de carrière ou qui désirent simplement changer d'emploi.

Les données doivent être interprétées en tenant compte de nombreuses limites. D'abord, certains emplois peuvent devenir

vacants et être pourvus au cours du même mois. Ces postes vacants à très court terme peuvent ne pas être inclus dans la mesure des postes vacants de la présente étude. Si ces postes vacants à court terme sont plus susceptibles de n'exiger aucune expérience de travail, la proportion de tous les postes vacants qui sont considérés comme étant de premier échelon pourrait être sous-estimée. Ensuite, pour certains postes vacants, le recrutement et l'embauche ont lieu longtemps avant la date de début de l'emploi (c.-à-d. bien avant que la condition selon laquelle l'emploi doit commencer dans les 30 jours, utilisée dans la définition des postes vacants, ne s'applique). Des bassins de candidats reçus peuvent être créés afin de pourvoir les postes vacants actuels ou futurs, et ces postes vacants à long terme peuvent ne pas être inclus dans la mesure des postes vacants de la présente étude⁶. Enfin, l'EPVS permet de recueillir des données sur les postes vacants tirées de lieux de travail où les employeurs recrutent activement à l'extérieur de leurs organisations. Les avis d'emploi réservés aux candidats internes sont exclus. Cela pourrait avoir une certaine incidence sur l'interprétation des données concernant les emplois de professionnels. De plus, certains postes disponibles ne sont jamais annoncés, et il se peut que bon nombre d'emplois sont dotés par la présentation de candidats au moyen du réseautage et du bouche-à-oreille⁷.

Le présent article diffère des travaux précédents dans lesquels les caractéristiques de la main-d'œuvre offerte — l'emploi des jeunes et les nouveaux travailleurs — sont souvent considérées comme étant l'équivalent d'être embauché au

Mettre le pied dans la porte : un regard sur les postes vacants de premier échelon au Canada

premier échelon. Dans l'une de ces études, un travailleur de premier échelon est défini comme une personne étant sur le marché du travail depuis assez longtemps pour avoir potentiellement acquis de une à sept années d'expérience⁸. Dans le présent article, on se concentre sur les caractéristiques de la demande d'emploi ou de main-d'œuvre, en se fondant sur les données sur les postes vacants.

Environ un poste vacant sur deux n'exige aucune expérience de travail antérieure

Parmi les 367 000 postes vacants en moyenne au Canada, environ 175 600 n'exigeaient aucune expérience de travail antérieure au cours de la période de 12 mois débutant en janvier 2016 (voir la section [Sources de données, méthodes et définitions](#)). Autrement dit, environ 1 poste vacant sur 2 n'exigeait aucune expérience de travail antérieure et était considéré comme étant un poste de premier échelon. En comparaison, moins de 1 poste vacant sur 3 exigeait deux années d'expérience ou moins et environ 1 poste vacant sur 5 exigeait plus de deux années d'expérience (tableau 1)⁹.

Tableau 1
Postes vacants en fonction de l'expérience requise, 2016

	Postes vacants	
	nombre	pourcentage
Total	367 000	100,0
Expérience requise		
Aucune (premier échelon)	175 600	47,8
Deux années ou moins	117 600	32,1
Plus de deux années	73 800	20,1

Source : Statistique Canada, Enquête sur les postes vacants et les salaires, 2016.

La majorité des postes de premier échelon exigent un faible niveau de scolarité

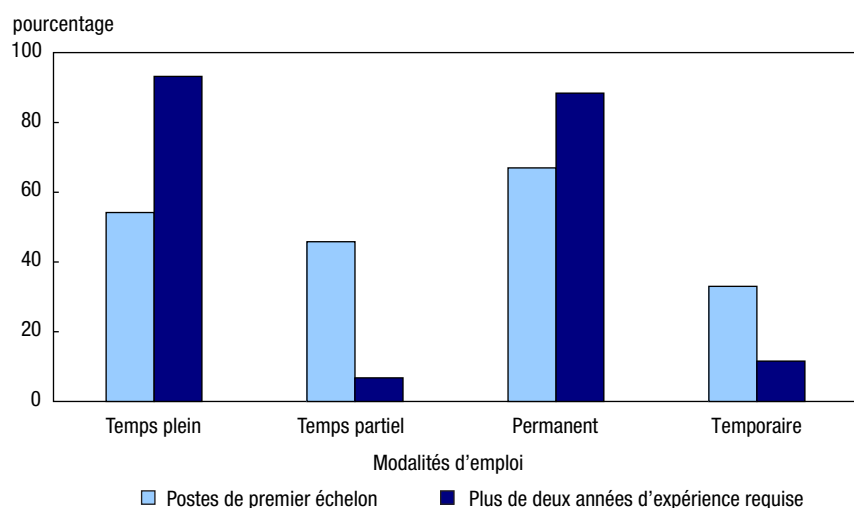
Les modalités d'emploi offertes pour les postes de premier échelon sont très différentes de celles des postes qui exigent deux années d'expérience ou plus. Les employeurs qui cherchent à pourvoir des postes de premier échelon sont plus susceptibles d'offrir du travail à temps partiel (moins de 30 heures par semaine) et un emploi temporaire (emploi ayant une date de fin prédéterminée). Environ 46 % des postes vacants de premier échelon sont des postes à temps partiel comparativement à 7 % des postes vacants qui exigent plus de deux années d'expérience. Parmi les postes vacants de premier échelon, 1 poste sur 3 est considéré

comme étant temporaire, tandis que c'était le cas de 1 poste sur 10 parmi ceux qui exigeaient au moins deux années d'expérience (graphique 1).

En plus du niveau d'expérience minimal requis pour les postes vacants, on a demandé aux employeurs d'indiquer le niveau de scolarité minimal recherché pour chaque poste vacant. De quelle manière les postes vacants qui n'exigent aucune expérience de travail antérieure sont-ils divisés parmi les postes vacants qui exigent divers niveaux de scolarité par l'employeur?

Les postes de premier échelon sont en grande partie concentrés dans les emplois pour lesquels les employeurs n'exigent qu'un faible niveau de scolarité ou aucun : environ 1 poste de premier échelon sur 2 n'exigeait aucun niveau de scolarité

Graphique 1
Caractéristiques des modalités d'emploi offertes, en fonction de l'expérience requise, 2016



Note : Estimation moyenne de quatre trimestres de données de 2016.
Source : Statistique Canada, Enquête sur les postes vacants et les salaires, 2016.

Mettre le pied dans la porte : un regard sur les postes vacants de premier échelon au Canada

minimal (87 500 postes vacants) et 1 poste de premier échelon sur 4 exigeait un diplôme d'études secondaires (48 400 postes vacants). Les employeurs exigeaient un diplôme collégial ou un diplôme universitaire pour 1 poste de premier échelon sur 5 (18 300 et 14 000 postes vacants, respectivement)¹⁰.

À mesure que le nombre d'années d'expérience professionnelle requis pour effectuer le travail augmente, il en va de même pour l'exigence liée au niveau de scolarité. Environ 40 % des postes vacants qui exigent plus de deux années d'expérience requièrent également un diplôme universitaire, alors qu'une proportion de 20 % de ces postes exigent un diplôme collégial (graphique 2).

Il est important de noter que des niveaux de scolarité supérieurs continuent d'être associés à de meilleurs résultats sur le marché du travail. Une autre étude a démontré que les jeunes hommes et femmes de 25 à 34 ans titulaires d'un diplôme universitaire étaient plus susceptibles de travailler à temps plein toute l'année que leurs homologues qui avaient un diplôme d'études secondaires¹¹. Cela pourrait laisser croire que les titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires sont plus nombreux à occuper un emploi après l'obtention de leur diplôme, peut-être parce qu'ils ont acquis de l'expérience de travail. Cette situation pourrait aussi être attribuable au fait qu'un moins grand nombre de postes de premier échelon qui nécessitent des études universitaires correspondent au critère selon lequel l'emploi doit commencer dans les 30 jours ou au fait que l'employeur cherche une personne à l'extérieur de

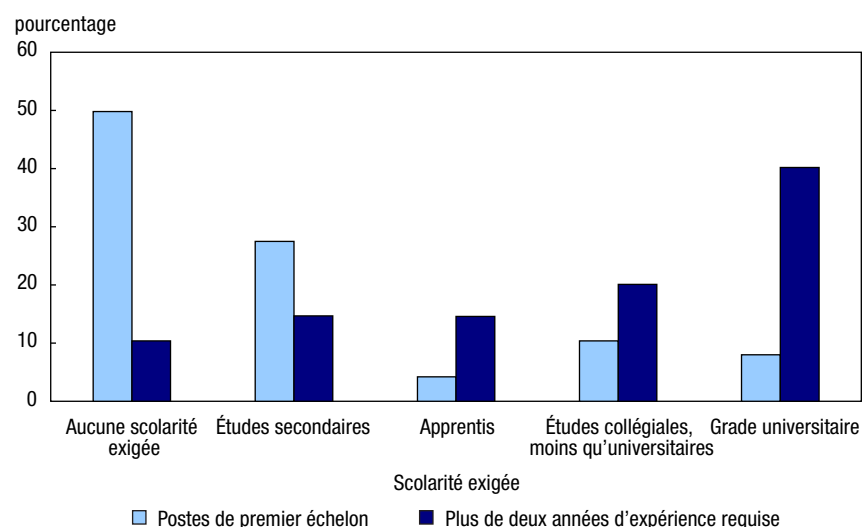
l'organisation — deux conditions qui sont nécessaires pour qu'un poste soit considéré comme étant vacant.

Les petits milieux de travail sont moins enclins à embaucher des travailleurs inexpérimentés que les milieux de travail de taille importante

Les données de l'EPVS montrent que c'est dans les milieux de travail de taille importante que l'on retrouve plus souvent les postes vacants de premier échelon. Environ 43 % des postes vacants dans les milieux de travail comptant moins de 25 employés sont considérés comme étant des postes de premier échelon, comparativement à 53 % des postes vacants dans les milieux de travail comptant 500 employés et plus (graphique 3).

Les petits milieux de travail manquent souvent de ressources pour la formation et peuvent s'attendre à ce que les travailleurs apportent une contribution importante dès leurs premiers jours de travail. Les entreprises de taille importante consacrent habituellement davantage de ressources pour la formation de leurs employés afin qu'ils acquièrent les compétences particulières essentielles à leur progression dans l'entreprise. Ces résultats correspondent à la théorie sur le marché du travail interne, qui stipule que les travailleurs sont embauchés à des postes de premier échelon et que les postes de niveau supérieur qui exigent des connaissances ou une formation propres à l'entreprise sont pourvus à l'interne¹². Cependant, l'EPVS ne permet pas d'évaluer l'importance

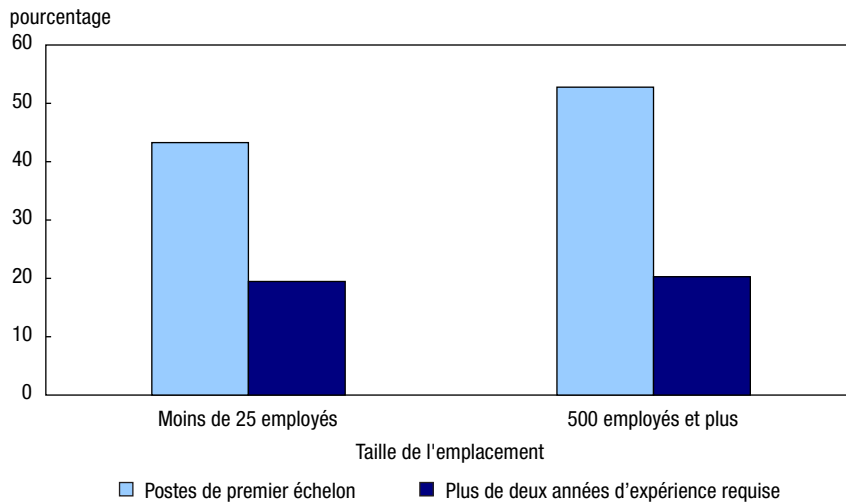
Graphique 2
Postes vacants et scolarité exigée par l'employeur, en fonction de l'expérience requise, 2016



Source : Statistique Canada, Enquête sur les postes vacants et les salaires, 2016.

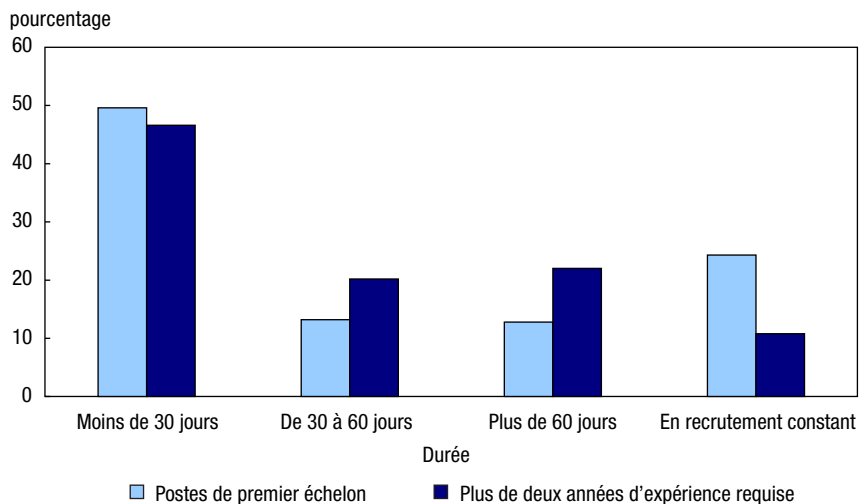
Mettre le pied dans la porte : un regard sur les postes vacants de premier échelon au Canada

Graphique 3
Postes vacants et taille de l'emplacement, en fonction de l'expérience requise, 2016



Source : Statistique Canada, Enquête sur les postes vacants et les salaires, 2016.

Graphique 4
Durée de la vacance des postes, en fonction de l'expérience requise, 2016



Source : Statistique Canada, Enquête sur les postes vacants et les salaires, 2016.

relative quant à déterminer si les postes sont pourvus plus fréquemment à l'extérieur de l'entreprise (marché du travail externe) ou s'ils sont pourvus par des titulaires de poste (marché du travail interne).

Dans le cadre de l'EPVS, on a toutefois demandé aux employeurs de déclarer le nombre de jours pendant lesquels un poste avait été vacant. Les employeurs ont indiqué « en recrutement constant » pour 1 poste de premier échelon sur 4, par rapport à 1 poste vacant sur 10 qui exigeait plus de deux années d'expérience (graphique 4). Cela semble indiquer que les postes de premier échelon sont souvent des professions caractérisées par un taux de roulement de la main-d'œuvre élevé et que les employeurs doivent être prêts à réembaucher. Le fait qu'un poste reste vacant plus (ou moins) longtemps est un indicateur des postes vacants que les employeurs ont de la difficulté (ou de la facilité) à pourvoir. Les postes vacants qui exigent plus d'expérience de travail demeurent vacants plus longtemps que ceux qui sont considérés comme étant des postes de premier échelon. Dans le cadre de l'EPVS, on ne demande pas aux employeurs les raisons pour lesquelles les postes sont vacants à long terme.

Il existe des postes vacants de premier échelon dans toutes les catégories professionnelles

Il existe des postes vacants de premier échelon dans toutes les professions, mais la part de ceux-ci variait d'une

Mettre le pied dans la porte : un regard sur les postes vacants de premier échelon au Canada

catégorie professionnelle à l'autre (tableau 2). Il convient de rappeler qu'environ 1 poste vacant sur 2 est considéré comme étant un poste de premier échelon.

Les grands groupes professionnels des domaines des ressources naturelles, de l'agriculture et de la production connexe (73 %); de la vente et des services (63 %); de la fabrication et des services d'utilité publique (60 %) et de la santé (58 %) présentaient les proportions les plus élevées de postes de premier échelon, relativement parlant. Les grands groupes professionnels liés à la gestion et aux sciences naturelles et appliquées présentaient les plus faibles proportions de postes de premier échelon (17 % et 21 %, respectivement).

Alors que les industries qui emploient du personnel professionnel dans les domaines de la vente et des services ainsi que des ressources naturelles, de l'agriculture et de la production connexe sont souvent caractérisées par des postes peu spécialisés et un taux de roulement de la main-

d'œuvre élevé, la proportion plus élevée de postes de premier échelon dans les professions liées à la santé pourraient surprendre quelque peu. Bien que ce soit le cas de toutes les professions liées à la santé, la probabilité est significativement plus élevée pour les emplois non professionnels liés à la santé. Il convient toutefois de garder à l'esprit que, dans le cadre de l'EPVS, on ne comptabilise que les postes vacants qui sont annoncés à l'extérieur de l'organisation; il est donc possible que les travailleurs de la santé soient embauchés à des postes de premier échelon et qu'à mesure qu'ils acquièrent une expertise ou des connaissances particulières, ils soient embauchés à des postes de niveau supérieur grâce à des promotions internes.

Les professions peuvent être reclassifiées afin d'inclure la dimension des compétences requises pour accomplir le travail, conformément à la Classification nationale des professions (CNP) (tableau 3). Alors que les postes

peu spécialisés présentent une proportion plus élevée de postes de premier échelon que les postes spécialisés, la proportion des postes vacants considérés comme étant des postes de premier échelon varie de façon importante au sein des groupes de compétences.

En ce qui concerne les emplois de professionnels ou les professions qui exigent habituellement un diplôme universitaire (niveau de compétence A), environ le tiers (35 %) des postes vacants sont considérés comme étant des postes de premier échelon. Dans certaines catégories d'emplois de professionnels, les postes vacants étaient plus susceptibles de n'exiger aucune expérience de travail. Ces postes vacants exigent souvent que le candidat possède des connaissances dans le domaine, un diplôme ou une accréditation dans le domaine ou d'autres compétences acquises à l'école pour les aider à apprendre en cours d'emploi. Il s'agit notamment des emplois de professionnels dans les domaines

Tableau 2
Postes vacants et postes de premier échelon dans les grandes catégories professionnelles, en fonction de l'expérience requise, 2016

	Postes vacants			Composition	
	Total	Postes de premier échelon	Plus de deux années d'expérience requise	Postes de premier échelon	Plus de deux années d'expérience requise
		nombre		pourcentage	
Toutes les professions	367 000	175 600	73 700	47,8	20,1
Gestion	24 400	4 200	14 700	17,2	60,2
Affaires, finance et administration	42 500	15 700	12 400	36,9	29,2
Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	25 500	5 400	12 800	21,2	50,2
Santé	23 100	13 400	1 800	58,0	7,8
Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux	20 200	8 200	4 000	40,6	19,8
Arts, culture, sports et loisirs	8 500	3 600	1 800	42,4	21,2
Vente et services	137 000	85 800	8 900	62,6	6,5
Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés	53 400	18 300	14 200	34,3	26,6
Ressources naturelles, agriculture et production connexe	14 300	10 400	1 000	72,7	7,0
Fabrication et services d'utilité publique	17 800	10 700	2 100	60,1	11,8

Source : Statistique Canada, Enquête sur les postes vacants et les salaires, 2016.

Mettre le pied dans la porte : un regard sur les postes vacants de premier échelon au Canada

Tableau 3

Postes vacants, postes de premier échelon et salaires offerts, en fonction du niveau de compétence et de la catégorie professionnelle détaillée, 2016

	Postes vacants		Proportion de postes de premier échelon	Salaire offert
	Total	Postes de premier échelon		
	nombre	nombre	pourcentage	dollars
Gestion	24 400	4 200	17,6	28,50
Niveau de compétence A : Professions qui requièrent généralement un diplôme universitaire	49 300	17 000	34,5	29,30
11 Personnel professionnel en gestion des affaires et en finance	13 400	5 400	40,3	25,00
21 Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées	15 300	2 900	19,0	28,90
30-31 Personnel professionnel des soins de santé (y compris les soins infirmiers)	9 800	5 200	53,1	31,60
40 Personnel professionnel en services d'enseignement	4 400	2 100	47,7	26,70
41 Personnel professionnel du droit et des services gouvernementaux, sociaux et communautaires	5 100	1 100	21,6	24,80
51 Personnel professionnel des arts et de la culture	1 300	300	23,1	20,20
Niveau de compétence B : Professions qui requièrent habituellement une formation collégiale ou en apprentissage	99 500	30 000	30,5	18,20
12 Personnel de supervision du travail administratif et financier et personnel administratif	11 100	2 600	23,4	18,10
13 Personnel en finance, assurance et personnel assimilé en administration des affaires	2 300	500	19,2	18,90
22 Personnel technique assimilé aux sciences naturelles et appliquées	10 200	2 500	24,5	19,90
32 Personnel technique des soins de santé	6 000	3 500	58,3	24,00
42 Personnel paraprofessionnel des services juridiques, sociaux, communautaires et de l'enseignement	7 000	2 600	37,1	16,20
52 Personnel technique des arts, de la culture, des sports et des loisirs	7 200	3 400	47,2	15,20
62 Personnel de supervision des ventes au détail et personnel des ventes spécialisées	7 200	2 300	31,9	19,40
63 Personnel de supervision en services et personnel de services spécialisés	20 600	7 000	34,0	12,90
72 Personnel des métiers de l'électricité, de la construction et des industries	17 200	3 700	21,5	19,20
73 Personnel des métiers d'entretien et d'opération d'équipement	8 200	1 500	18,3	19,10
82 Superviseurs et métiers techniques dans les ressources naturelles, l'agriculture et la production connexe	1 200	200	16,7	19,70
92 Personnel de supervision dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique et opérateurs de poste central de contrôle	1 300	200	15,4	23,10
Niveau de compétence C : Professions qui requièrent habituellement des études secondaires	120 800	66 800	55,3	14,00
14 Personnel de soutien de bureau	10 400	4 200	40,4	15,30
15 Personnel de coordination de la distribution, du suivi et des horaires	5 300	3 000	56,6	14,80
34 Personnel de soutien des services de santé	7 200	4 600	63,9	18,00
44 Dispensateurs de soins et personnel de soutien en enseignement, en droit et en protection publique	3 300	2 000	60,6	15,90
64 Représentants des ventes et vendeurs — commerce de gros et de détail	26 200	15 900	60,7	12,00
65 Représentants de services et autre personnel de services à la clientèle et personnalisés	31 700	18 200	57,4	13,20
74 Personnel d'installation, de réparation et d'entretien et manutentionnaires	6 300	3 600	57,1	14,40
75 Personnel en opération d'équipement de transport et de machinerie lourde et autre personnel assimilé à l'entretien	14 600	5 100	34,9	15,50
84 Personnel en ressources naturelles, en agriculture et en production connexe	6 900	5 400	78,3	13,20
94 Opérateurs de machinerie reliée à la transformation et à la fabrication et autre personnel assimilé	5 400	2 900	53,7	14,50
95 Monteurs dans la fabrication	3 500	1 900	54,3	14,00
Niveau de compétence D : Professions qui exigent une formation en cours d'emploi ou n'exigent aucune scolarité	72 200	57 400	79,5	12,70
66 Personnel de soutien des ventes	16 100	13 900	86,3	11,30
67 Personnel de soutien en service et autre personnel de service	35 200	28 500	81,0	12,20
76 Personnel de soutien des métiers, manœuvres et aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé	7 000	4 500	64,3	15,90
86 Manœuvres à la récolte, en aménagement paysager et en ressources naturelles	6 300	4 800	76,2	14,30
96 Manœuvres dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	7 600	5 700	75,0	13,90

Source : Statistique Canada, Enquête sur les postes vacants et les salaires, 2016.

de la santé (où 53 % des postes vacants sont des postes de premier échelon), de l'éducation (48 %) et des affaires et de la finance (40 %).

On tire des conclusions semblables en ce qui concerne les professions exigeant habituellement un diplôme collégial ou une formation en apprentissage, et regroupant de nombreuses professions techniques et paraprofessionnelles (niveau de compétence B). En ce qui a trait à ces emplois, plus de 30 % des postes vacants étaient des postes de premier échelon. Ces résultats variaient d'environ 58 % parmi le personnel technique des soins de santé à 15 % parmi le personnel de supervision dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique et opérateurs de poste central de contrôle.

Enfin, parmi les professions qui exigent des études secondaires (niveau de compétence C) et les professions qui exigent une formation en cours d'emploi (niveau de compétence D), les postes de premier échelon représentaient la majorité des postes vacants, à l'exception du personnel en opération d'équipement de transport et de machinerie lourde et autre personnel assimilé à l'entretien (35 %) et du personnel de soutien de bureau (40 %). Les emplois faisant partie de la catégorie la moins spécialisée étaient particulièrement plus susceptibles d'être des postes de premier échelon, puisque 8 postes sur 10 n'exigeaient aucune expérience de travail.

Les salaires des postes de premier échelon sont plus élevés pour les emplois exigeant des compétences plus élevées

La réussite des personnes sur le marché du travail se mesure par le degré auquel elles parviennent à obtenir un emploi et par la rémunération obtenue. Alors que, dans les sections précédentes, on se concentrait sur la disponibilité des emplois, dans la présente section, on analyse la rémunération offerte par les employeurs pour les postes vacants.

Les déterminants de la rémunération des travailleurs se sont concentrés principalement sur les facteurs ayant une incidence sur l'offre de main-d'œuvre, comme la scolarité et l'expérience de travail. Les facteurs liés à la demande n'ont pas fait l'objet d'autant d'attention. L'EPVS permet de combler cette lacune en matière de données en recueillant des renseignements sur la rémunération que les employeurs offrent pour les postes vacants. Les chercheurs d'emploi peuvent voir la rémunération offerte dans une profession donnée et les employeurs peuvent comparer la rémunération qu'ils offrent à celle qu'offrent les autres employeurs dans leur industrie et leur région géographique.

L'accent continue d'être mis sur les postes de premier échelon. La rémunération moyenne offerte est présentée pour l'ensemble des principales catégories professionnelles et de compétences (tableau 3). La catégorie de compétences est définie comme le niveau et le genre d'études et de formation requis pour accéder

à un emploi et en exécuter les fonctions. Les professions détaillées sont classées parmi l'ensemble des catégories qui représentent certaines exigences en matière de scolarité : les professions exigeant un grade universitaire (niveau de compétence A); les professions exigeant un diplôme collégial ou une formation en apprentissage (niveau de compétence B); les professions exigeant des études secondaires (niveau de compétence C); et les professions exigeant une formation en cours d'emploi ou n'exigeant pas d'études formelles (niveau de compétence D)¹³.

Comme ces données l'indiquent, il existe une relation positive entre le niveau de scolarité requis pour accomplir les tâches liées à la profession et la rémunération horaire offerte. En d'autres mots, les employeurs qui cherchent à pourvoir des postes de premier échelon qui n'exigent aucune scolarité offrent des salaires plus bas, tandis que les employeurs qui cherchent des travailleurs ayant une formation spécialisée ou des études postsecondaires afin de pourvoir des postes de premier échelon offrent les postes de premier échelon les mieux rémunérés. Les salaires offerts pour les postes de premier échelon dans les professions qui exigent un diplôme universitaire (niveau de compétence A) sont en moyenne de 29,30 \$ l'heure, par rapport à 18,20 \$ l'heure pour ceux dans les professions qui exigent un diplôme collégial ou une formation en apprentissage (niveau de compétence B), à 14,00 \$ l'heure pour ceux dans les professions qui exigent un diplôme d'études secondaires (niveau de compétence C) et à

Mettre le pied dans la porte : un regard sur les postes vacants de premier échelon au Canada

12,70 \$ l'heure pour ceux dans les professions qui n'exigent aucune scolarité (niveau de compétence D). Ces résultats correspondent à la recherche empirique générale sur le rendement de la scolarité¹⁴.

Cette tendance est aussi la même dans toutes les catégories de professions. Par exemple, un salaire de 28,90 \$ l'heure est offert pour les postes de premier échelon exigeant un diplôme universitaire en sciences naturelles et appliquées, tandis qu'un salaire de 19,90 \$ l'heure est offert pour les postes de premier échelon exigeant des études collégiales en sciences naturelles et appliquées.

Deux autres tendances sont observées. D'abord, les salaires offerts sont plus élevés en ce qui concerne les postes vacants de premier échelon du domaine des soins de santé à l'intérieur de chaque groupe de compétences comparativement à toutes les autres professions. Ensuite, on observe peu d'écart en ce qui a trait aux salaires offerts entre les professions qui exigent des études secondaires et celles qui n'exigent aucune scolarité formelle.

Conclusion

La disponibilité et la qualité des emplois obtenus par les travailleurs canadiens sont un sujet de préoccupation constante. Le présent article tire parti du point de vue unique des données de l'EPVS afin d'améliorer la connaissance du marché du travail canadien.

L'EPVS contribue à cette connaissance, en fournissant d'abord les toutes premières estimations des postes vacants de premier échelon selon la profession au Canada. La présente étude montre qu'environ la moitié des postes vacants au Canada n'exigent aucune expérience de travail antérieure et que la plupart de ces emplois sont également susceptibles de n'exiger aucun niveau de scolarité minimal. Les postes de premier échelon sont aussi plus susceptibles d'être des emplois à temps partiel et temporaire.

Les résultats de la présente étude permettent ensuite d'attirer l'attention sur les postes de premier échelon au Canada. D'une part, de nombreux diplômés universitaires qui cherchent un premier emploi lié à leur choix de carrière se font concurrence pour un nombre limité

de postes spécialisés disponibles : en 2010, on comptait 252 000 diplômés d'universités canadiennes¹⁵. La demande pour des postes de premier échelon qui exigent un diplôme universitaire est inférieure à l'offre disponible de travailleurs admissibles. Par conséquent, les nouveaux diplômés universitaires pourraient être obligés d'accepter des emplois pour lesquels ils sont surqualifiés, entraînant ainsi une rémunération et une productivité plus faibles.

D'autre part, afin qu'un poste vacant soit inclus dans l'EPVS, l'emploi doit commencer dans les 30 jours, ce qui n'est pas nécessairement le cas de nombreux postes accessibles aux travailleurs diplômés universitaires. De plus, les avis d'emploi réservés aux candidats internes sont exclus. Il convient aussi de noter que l'EPVS ne couvre pas encore le secteur public, qui emploie de nombreux diplômés universitaires. Le fait que les taux de surqualification des jeunes diplômés universitaires soient demeurés relativement stables au cours des 20 dernières années¹⁶ soulève la possibilité que les diplômés universitaires se trouvent du travail d'une autre manière que ceux qui ont des niveaux de qualification plus faibles.

Marie Drolet est analyste principale à la Division de la statistique du travail de Statistique Canada.

Mettre le pied dans la porte : un regard sur les postes vacants de premier échelon au Canada

Sources de données, méthodes et définitions

Sources de données

Statistique Canada recueille et diffuse des données sur de nombreux aspects du marché du travail canadien. Les principales sources de données sur le marché du travail comprennent l'Enquête sur la population active, qui recueille des données sur la situation d'emploi auprès des ménages et produit le taux de chômage, et l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH), qui recueille des données auprès des entreprises et produit des estimations sur l'emploi. L'Enquête sur les postes vacants et les salaires (EPVS) complète le portrait du marché du travail en recueillant des données sur les postes vacants auprès des entreprises afin de mesurer la demande de main-d'œuvre non comblée.

Les données de l'EPVS ont été utilisées dans le cadre de la présente étude. Chaque trimestre, l'EPVS recueille de l'information sur le nombre d'emplois vacants selon la profession, et ce, pour l'ensemble des régions économiques. Des renseignements supplémentaires sont également disponibles selon la profession, par exemple, la moyenne du salaire horaire offert, la proportion d'emplois à temps plein et à temps partiel qui sont vacants, la durée de la vacance des postes ainsi que le niveau de scolarité et le nombre d'années d'expérience recherchés.

La population cible de l'EPVS comprend tous les emplacements d'entreprises au Canada, à l'exception des organismes religieux, des ménages privés et des administrations publiques fédérales, provinciales, territoriales, internationales et extraterritoriales. L'échantillon de 100 000 emplacements d'entreprises de l'EPVS est tiré d'une population observée d'environ 1 million d'emplacements d'entreprises compilés à partir du Registre des entreprises. Des poids de sondage sont utilisés afin d'obtenir une analyse représentative de la population cible. Les emplacements d'entreprises font partie de l'échantillon pendant huit trimestres consécutifs, soit deux ans. Les estimations d'emploi trimestrielles tirées de l'EPVS sont étalonnées en fonction des estimations d'emploi de l'EERH.

L'unité d'analyse est la moyenne des estimations trimestrielles des postes vacants en 2016. Chaque trimestre reçoit un facteur de pondération équivalent. Pour tout trimestre donné, environ 6 200 postes vacants ont été exclus de l'analyse, car la profession correspondante ne pouvait pas être classée.

Le fait d'utiliser la moyenne des données trimestrielles pour 2016 fournit des estimations plus fiables en réduisant les effets des données aberrantes, en lissant les possibles effets de saisonnalité et en réduisant la variance des estimations. De plus, la présente analyse n'examine pas les variations qui peuvent survenir au fil du temps. La série chronologique est présentement trop courte pour tester de façon robuste la variation saisonnière ou cyclique des postes vacants de premier échelon.

Définitions

Les renseignements sur les **postes vacants** sont recueillis pour le premier jour du mois de référence et fournissent un instantané du nombre de postes vacants au cours du mois. Un poste est considéré comme étant vacant : a) si un poste particulier existe, b) s'il y a du travail à accomplir pendant le mois et c) si l'employeur recrute activement à l'extérieur

de l'entreprise. Il peut s'agir d'un poste à temps plein ou à temps partiel, et celui-ci peut être permanent, temporaire ou saisonnier.

Un **poste vacant de premier échelon** est défini comme un poste qui n'exige aucune expérience de travail antérieure.

Les catégories de **professions** sont fondées sur la Classification nationale des professions (CNP). Le **niveau de compétences** est défini comme le niveau et le genre d'études et de formation requis pour accéder à un emploi et en exécuter les fonctions. Quatre catégories de niveaux de compétences sont déterminées dans la CNP. La correspondance entre les études et la profession est fondée sur la grille de compétences élaborée par Emploi et Développement social Canada et Statistique Canada.

Description des niveaux de compétence

Niveau de compétence A : Diplôme universitaire (baccalauréat, maîtrise ou doctorat).

Niveau de compétence B : Deux à trois années d'études postsecondaires dans un collège communautaire, un institut de technologie ou un cégep, ou trois à quatre années d'études secondaires et plus de deux années de formation en cours d'emploi; cours de formation propres à la profession ou expérience de travail particulière; postes comportant des responsabilités de supervision; postes comportant d'importantes responsabilités en santé et sécurité.

Niveau de compétence C : Études secondaires terminées et quelques cours ou une formation de courte durée propres à la profession, ou études secondaires partielles et jusqu'à deux années de formation en cours d'emploi; cours de formation ou expérience propre à l'emploi.

Niveau de compétence D : Brève démonstration du travail ou formation en cours d'emploi, ou aucune exigence liée à la scolarité formelle.

Le **taux de postes vacants** correspond au nombre d'emplois offerts (le premier jour du mois) divisé par la somme des emplois et des postes vacants. En incluant les postes vacants dans le dénominateur, le taux reflète ainsi le nombre total d'emplois à l'emplacement, à la fois ceux qui sont pourvus et ceux qui ne le sont pas.

Restrictions dans la définition de « postes vacants » : La définition des postes vacants peut exclure certains types de postes vacants, par exemple les suivants :

1. Les postes devenant vacants et étant pourvus au cours du mois ne sont pas inclus.
2. Certaines activités de recrutement actives peuvent avoir lieu longtemps avant le début réel du travail et ne sont pas incluses, car la définition précise que l'emploi doit commencer dans les 30 jours.
3. Les postes vacants qui apparaissent sur le marché de l'emploi interne sont normalement pourvus au moyen d'une promotion, à l'exception de ceux de l'échelon inférieur, ce qui peut biaiser les statistiques en faveur d'une disponibilité de postes de niveau d'entrée et ne sont donc pas inclus.
4. Les postes vacants ne comprennent pas ceux du secteur public.

Mettre le pied dans la porte : un regard sur les postes vacants de premier échelon au Canada

Postes de premier échelon selon l'industrie et la province

Il existe des postes vacants de premier échelon dans toutes les industries. On observe cependant des écarts importants parmi les postes vacants qui n'exigent aucune expérience d'une catégorie industrielle à l'autre (tableau 4). La proportion de postes de premier échelon dans chaque industrie révèle des tendances industrielles pour les postes de premier échelon. Comme il a été mentionné précédemment, environ 1 poste vacant sur 2 est considéré comme étant un poste de premier échelon; il convient de garder cette norme en tête au moment de la comparaison des industries.

Tableau 4
Postes vacants et postes de premier échelon, selon l'industrie, 2016

Industrie	Postes vacants		Proportion de postes de premier échelon
	Total	Postes de premier échelon	
	nombre	nombre	pourcentage
11 Agriculture, foresterie, pêche et chasse	9 400	6 900	73,4
72 Services d'hébergement et de restauration	51 500	32 600	63,3
44-45 Commerce de détail	50 800	31 900	62,8
52 Finance et assurances	19 600	11 700	59,7
71 Arts, spectacles et loisirs	8 700	4 600	52,9
56 Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	30 200	15 900	52,6
62 Soins de santé et assistance sociale	37 000	18 000	48,6
61 Services d'enseignement	9 500	4 100	43,2
31-33 Fabrication	29 700	11 800	39,7
48-49 Transport et entreposage	16 800	6 400	38,1
81 Autres services (sauf les administrations publiques)	16 100	6 100	37,9
91 Administrations publiques	7 000	2 600	37,1
53 Services immobiliers et services de location et de location à bail	5 000	1 600	32,0
51 Industrie de l'information et industrie culturelle	7 600	2 300	30,3
41 Commerce de gros	14 700	4 200	28,6
23 Construction	24 000	6 800	28,3
54 Services professionnels, scientifiques et techniques	24 700	6 800	27,5
21 Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	2 200	500	22,7
55 Gestion de sociétés et d'entreprises	1 500	300	20,0
22 Services publics	1 100	200	18,2

Source : Statistique Canada, Enquête sur les postes vacants et les salaires, 2016.

Selon ces critères, les grands groupes industriels de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse (73 %), de l'hébergement et des services de restauration (63 %) et du commerce de détail (63 %) présentent les proportions les plus élevées de postes de premier échelon, relativement parlant. Ces industries sont caractérisées par des emplois peu spécialisés et un taux de roulement de la main-d'œuvre élevé. Les grands groupes industriels liés aux services d'utilité publique, à la gestion des entreprises ainsi qu'à l'extraction minière, à l'exploitation en carrière et à l'extraction de pétrole et de gaz présentent les plus faibles proportions de postes de premier échelon (18 %, 20 % et 23 %, respectivement).

La composition industrielle et la réponse aux conditions macroéconomiques changeantes varient d'une province à l'autre. C'est, par conséquent, la raison pour laquelle il existe certains écarts entre les postes vacants de premier échelon selon la province (tableau 5).

Tableau 5
Postes vacants de premier échelon selon la province, 2016

	Postes vacants de premier échelon		Taux de postes vacants	Taux de chômage
	nombre	pourcentage	pourcentage	
Canada	175 600	47,9	2,5	7,1
Terre-Neuve-et-Labrador	2 300	65,9	1,8	11,5
Île-du-Prince-Édouard	800	66,1	1,9	8,9
Nouvelle-Écosse	4 600	56,0	2,3	7,9
Nouveau-Brunswick	3 600	59,5	2,3	8,6
Québec	28 400	46,5	1,9	6,8
Ontario	72 400	46,2	2,8	6,9
Manitoba	5 200	49,7	1,9	6,8
Saskatchewan	5 100	56,3	1,9	6,3
Alberta	19 200	46,8	2,3	8,6
Colombie-Britannique	33 500	48,9	3,6	5,8
Territoires du Nord-Ouest, Yukon, Nunavut	600	44,2	2,8	..

.. indisponible pour une période de référence précise

Note : L'Enquête sur la population active ne comprend pas les données des Territoires du Nord-Ouest, du Yukon ou du Nunavut.

Sources : Statistique Canada, Enquête sur les postes vacants et les salaires de 2016, Enquête sur la population active, moyenne sur trois mois (juillet, août et septembre 2016).

Mettre le pied dans la porte : un regard sur les postes vacants de premier échelon au Canada

Notes

1. Calculs de l'auteur tirés du tableau CANSIM 282-0004.
2. Rodriguez et coll. (2016) indiquent que le nombre de programmes et d'établissements offrant des programmes coopératifs a augmenté au cours des 10 dernières années. La proportion de participants aux programmes coopératifs parmi les diplômés titulaires d'un baccalauréat a augmenté pour passer de 5 % à 12 % au cours de cette période de 10 ans.
3. La forte croissance économique dans les secteurs tels que la construction et les ressources naturelles, conjuguée au vieillissement de la population, a contribué à la demande accrue d'ouvriers de métiers qualifiés au Canada (calculs de l'auteur tirés du tableau CANSIM 477-0053).
4. Voir Scott (2015).
5. Voir Conseil canadien des affaires (2016).
6. De plus, l'Enquête sur les postes vacants et les salaires (EPVS) ne permet pas de recueillir les données sur les postes vacants au sein des administrations publiques. Si le secteur des administrations publiques est plus susceptible d'offrir des emplois n'exigeant aucune expérience de travail, la proportion de tous les postes vacants qui sont considérés comme étant de premier échelon pourrait être sous-estimée, puisque les postes vacants du secteur public sont exclus.
7. Une grande partie des emplois offerts ne serait pas déclarée (Smith, 2014).
8. Voir l'Economic Policy Institute (2012).
9. Un examen des données trimestrielles a révélé que les postes vacants de premier échelon sont moins nombreux au cours de la période de trois mois qui comprend janvier, février et mars, par rapport au reste des trimestres tant pour l'année 2015 que pour l'année 2016. Ce résultat pourrait s'expliquer en partie par les tendances saisonnières que l'on retrouve dans la composition des postes de premier échelon, lorsque les postes vacants dans les industries saisonnières deviennent disponibles. La série chronologique est actuellement trop courte pour étudier les effets saisonniers et les effets du cycle économique de manière approfondie.
10. Le nombre de postes vacants de premier échelon qui exigent un certificat d'apprentissage ou de métiers spécialisé est relativement faible, ce qui reflète fort probablement la notion que, pour achever ces programmes, les étudiants doivent satisfaire aux exigences particulières de formation en cours d'emploi, à la suite desquelles les employeurs sont en mesure de demander une expérience professionnelle.
11. Voir Frank et coll. (2015). Les chiffres étaient de 82 % et 66 %, respectivement, chez les hommes et de 65 % et 41 %, respectivement, chez les femmes.
12. Voir Lazear et Oyer (2004).
13. Le premier chiffre du système de la Classification nationale des professions désigne la grande catégorie professionnelle. Le deuxième chiffre désigne la catégorie principale. Chaque catégorie principale est affectée à l'un des quatre niveaux de compétence.
14. Card (2001) examine diverses études et établit le taux de rendement associé à une année de scolarité à environ 10 % en ce qui a trait aux salaires annuels.
15. Données tirées du tableau CANSIM 477-0062.
16. Voir Uppal et LaRochelle-Côté (2014).

Documents consultés

CONSEIL CANADIEN DES AFFAIRES. 2016. *Bâtir l'avenir : Rapport annuel 2015 et 2016*, Ottawa.

CARD, David. 2001. « Estimating the return to schooling: Progress on some persistent econometric problems », *Econometrica*, septembre, vol. 69, n° 5, p. 1127 à 1160.

ECONOMIC POLICY INSTITUTE. 2012. *The State of Working America, 12th Edition*, Ithaca, New York, Cornell University Press.

FRANK, Kristyn, Marc FRENETTE et René MORISSETTE. 2015. « [Les résultats des jeunes diplômés postsecondaires sur le marché du travail, 2005 à 2012](#) », *Aperçus économiques*, septembre, produit n°11-626-X au catalogue de Statistique Canada – N° 050.

LAZEAR, Edward P., et Paul OYER. 2004. « Internal and external labor markets : A personnel economics approach », *Labour Economics*, octobre, vol. 11, n° 5, p. 527 à 554.

Mettre le pied dans la porte : un regard sur les postes vacants de premier échelon au Canada

RODRIGUEZ, Carlos, John ZHAO et Sarah Jane FERGUSON. 2016. « [La participation des diplômés du collégial et du baccalauréat aux programmes coopératifs](#) », *Regards sur la société canadienne*, décembre, produit n° 75-006-X au catalogue de Statistique Canada.

SCOTT, Graham F. 2015. « Canada's small businesses rate hiring as 2015's biggest challenge », *Canadian Business*. January 2.

SMITH, Jacquelyn. 2014. « 8 tips for successfully penetrating the hidden job market », *Business Insider*, 30 juin.

UPPAL, Shanjit, et Sébastien LAROCHELLE-CÔTÉ. 2014. « [La surqualification des nouveaux diplômés universitaires au Canada](#) », *Regards sur la société canadienne*, avril, produit n° 75-006-X au catalogue de Statistique Canada.